

PENDAYAGUNAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA STRATEGI PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG

Oleh : H. A. Rasyid Baswedan*.

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan utama sebuah bangsa di masa depan. Melalui kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka kemajuan dan kesejahteraan bangsa ditentukan. Indonesia yang memiliki kuantitas sumber daya manusia yang luar biasa besarnya memerlukan strategi pendayagunaan dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat. Hal ini penting mengingat masyarakat Indonesia sekarang berada dalam era strategi yang diterapkan harus menyesuaikan dengan lingkungan. Tulisan ini mencoba membedah beberapa persoalan kependudukan dan potret itu kemudian dibuat proyeksi persoalan yang akan muncul di masa yang akan datang serta dilakukan analisis untuk mencari strategi pendayagunaan penembangan Sumber Daya Manusia yang tepat.

PEMBANGUNAN NASIONAL

Pembangunan Jangka Panjang di Indonesia yang telah dilaksanakan selama ini menitikberatkan pada pembangunan ekonomi, dengan pembangunan politik, budaya dan keamanan sebagai penunjang.

Dari berbagai indikator ekonomi menunjukkan bahwa pembangunan ekonomi Indonesia telah berhasil mencapai sasarannya. Keberhasilan ini merupakan landasan yang kuat untuk melanjutkan Pembangunan Jangka Panjang Tahap II (PJPT II) dan memulai proses tinggal landas.

Sekarang ini dunia mengalami perubahan yang sangat cepat dan signifikan. Kemajuan peradaban dunia mengalami akselerasi

yang luar biasa tingginya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membuat; pertama, kecepatan perubahan itu menjadi makin tinggi. Kedua, kompetisi antar bangsa menjadi sesuatu yang nyata. Keberhasilan suatu bangsa tidak bisa dipisahkan dari kemampuannya untuk bersaing di lingkup internasional.

Persaingan global dan tuntutan kemajuan zaman ini memaksa Indonesia, pada PJPT II, untuk tidak mengandalkan keberhasilan pembangunan melalui kekuatan dan kekayaan alam semata. Semula perekonomian Indonesia lebih mengandalkan minyak dan gas bumi (migas) sebagai sum-

*. Dosen tetap Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

ber utama, kemudian beralih pada non migas.

Pada fase puncak perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi umat manusia ini kesejahteraan bangsa lebih banyak ditentukan oleh Pertama, kemampuannya untuk mengeksplorasi sumber-sumber dinamika pembangunan yang tersedia di dalam negeri. Kemampuan ini menuntut setiap bangsa bangsa untuk memiliki persepsi dan wawasan kewilayahan yang baik, agar suatu bangsa mengerti benar potensi positif dan negatif yang ada dalam wilayahnya. Kedua, kemampuannya untuk memberikan nilai tambah pada kekayaan alam. Kemampuan ini ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Faktor manusia itu meliputi, daya cipta, nalar, produktifitas dan kreativitas.

Kemampuan itu menuntut adanya SDM yang tinggi. Dengan demikian, Indonesia pada PJPT II akan harus mengandalkan keberhasilan pembangunan pada faktor manusia.

SUMBER DAYA MANUSIA

Secara definitif sumber daya manusia dimaksudkan sebagai semua kegiatan manusia yang produktif dengan semua potensinya untuk memberikan sumbangan yang produktif kepada masyarakat (*Magnum dan Snedeker, 1974*). Sementara pembinaan sumber daya manusia (*Human Resources Development*) adalah semua usaha untuk memperbesar kemampuan berproduksi seseorang dalam bekerja dan dapat memperbaiki tingkat hidup diri sendiri serta orang lain. Dengan demikian semua usaha yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan berproduksi individu ataupun masyarakat masuk dalam kategori HRD.

Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan produktivitas kerja. Sehingga pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan produktivitas kerja yang rendah, menghapuskan/mengu-

rangi pengangguran atau setengah pengangguran atau setengah pengangguran yang menjadi penyebab kemiskinan (Soro, 1983). Melalui pengembangan ini maka akan meningkat pula pendapatan dan taraf hidup.

Pembangunan sumber daya manusia telah pula dijadikan sebagai salah satu tema dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1993 yang menyebutkan bahwa :

Titik berat pembangunan bangsa Indonesia dalam pembangunan Jangka Panjang Tahap II adalah peningkatan kualitas sumberdaya manusia ke arah peningkatan kecerdasan dan produktivitas kerja.

Kekuatan pembangunan di era globalisasi pada dasarnya bertumpu pada manusia, maka penduduk dan angkatan kerja yang besar jumlahnya merupakan modal dasar pembangunan yang sangat besar. Dengan demikian, penduduk dan angkatan kerja dituntut untuk memiliki kualifikasi tinggi sehingga bisa memenuhi tuntutan pekerjaan sesuai dengan zamannya.

Dalam paradigma pembangunan yang berorientasi pada manusia. Manusia tidak lagi dipandang sebagai sumber daya untuk pembangunan tetapi juga sebagai tujuan pembangunan. Dengan demikian pembangunan tidak saja diukur dengan indikator ekonomi saja tetapi diperlukan ukuran nyata atas diri manusia. Ukuran tersebut dikenal sebagai indikator sosial, terutama di bidang kesehatan, gizi, pendidikan, ilmu pengetahuan, agama dan budaya. Ukuran ini mulai dipakai secara global setelah United Nations Development Programme (UNDP) dalam Human Development Report tahun 1990 mulai mencantulkannya dalam bentuk angka indeks yang disebut Human Development Indeks.

KONDISI SEKARANG

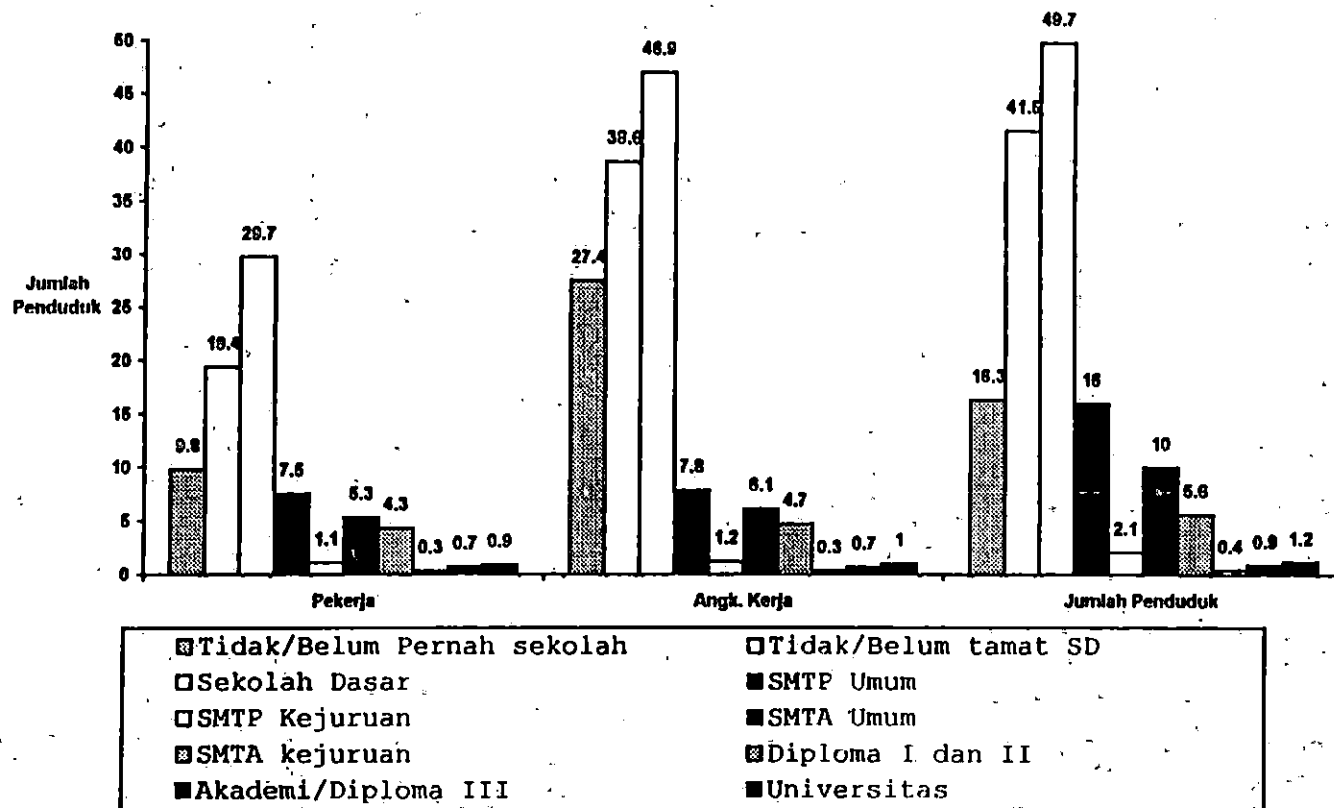
Untuk menghadapi tantangan masa depan dan menghasilkan pembangunan SDM

Tabel 1. Proyeksi Jumlah Penduduk Indonesia 1995 - 2025 Berdasarkan Kelompok Usia.

Kel Usia	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2025
0 - 4	21733870	21247280	20277042	19851549	18916461	17703998	17400552
5 - 9	20621240	21439380	21020430	20102073	19709336	18800972	17608853
10 - 14	23074740	20512720	21345530	20942330	20037648	19653727	18753272
15 - 19	21317020	22925390	20399795	21244170	20855430	19963611	19587873
20 - 24	18714245	21111930	22735310	20252661	21109300	29737020	19860666
25 - 29	15907043	18493682	20896880	22533460	20093948	20961600	20605490
30 - 34	15381448	15696469	18281776	20687730	22334010	19934762	20810800
35 - 39	13002822	15138887	15480687	18060342	29464614	22116910	19757528
40 - 44	10925923	12740894	14868929	15233438	17798983	20194026	21846670
45 - 49	7833553	10624018	12422283	14529208	14912678	17449292	19521830
50 - 54	7239227	7523682	10232601	11997185	14065335	14464740	16949307
55 - 59	6270763	6818959	7112480	9700338	11408597	13411372	13822512
60 - 64	4388633	5726734	6256694	6551638	8963368	10580751	12478910
65 - 69	3904547	3815562	5007370	5499501	5785394	7942990	9418324
70 - 74	2184581	3130469	3084640	4073399	4501237	4760789	6563369
75 +	2300451	2589434	3419005	3812357	4742554	5538349	6155054

Sumber: Demography Institue, Faculty of Economics University of Indonesia.

Gambar 2: Penduduk Berumur 10 Tahun Keatas Menurut Pendidikan 1993 (Juta)



yang tepat maka perlu dimiliki gambaran tentang sumber daya manusia Indonesia pada saat ini, baik yang telah efektif maupun yang masih potensial. Karena strategi pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia hanya dapat disusun berdasarkan pada perkiraan-perkiraan akurat mengenai keadaan kependudukan di periode 1995-2025, Melalui proyeksi yang dilakukan oleh Biro Pusat Statistik dan Lembaga Demografi Universitas Indonesia gambaran kependudukan di Indonesia bisa dipotret dengan jelas. Terdapat karakter perkembangan kependudukan di Indonesia, yaitu :

1. Pertumbuhan Penduduk.

Pada permulaan milenium ke-3 kelak, jumlah penduduk Indonesia akan meningkat dan didominasi oleh penduduk usia muda. Di tahun 2000 terdapat 30,16 % penduduk usia muda (tahun) sementara penduduk dalam usia produktif (15-55 tahun) mencapai 59,30 %. (tabel 1)

Tingkat pertumbuhan penduduk yang tinggi dewasa ini merupakan penyebab lebih besarnya jumlah penduduk muda. Situasi ini memiliki beberapa implikasi diantaranya, Pertama, Meningkatnya kebutuhan seperti pangan, papan, sandang, serta barang-barang dan jasa lain. Kedua, Meningkatnya angkatan kerja usia muda potensial dan belum efektif. Ketiga, Meningkatnya kebutuhan lapangan kerja.

Pada akhir tahun 1995, penduduk usia muda diperkirakan berjumlah 65,5 juta orang atau 33,58 % dari seluruh penduduk Indonesia, yang berjumlah 194,8 juta orang. Diproyeksikan bahwa pada tahun 2000, jumlah penduduk usia muda turun menjadi 63,2 juta orang atau 30,16 % dari seluruh penduduk Indonesia yang diperkirakan berjumlah 209,5 juta orang penduduk.

Berdasarkan data tentang jumlah, tipe dan taraf pendidikan tenaga kerja, (gambar 2 dan 3), pada tahun 1986 pendidikan angkatan Indonesia adalah rendah yaitu sebesar 74,5 % yang berpendidikan sekolah

dasar, sedangkan angkatan kerja sebesar 73,1 % yang berpendidikan sekolah dasar. Dari 143,8 juta penduduk usia 10 tahun ke atas hanya 2,5 juta atau 1,9 % yang berpendidikan akademi dan universitas.

Laju pertumbuhan dari tahun ke tahun menjadi lebih lambat. Ini akan menyebabkan pertumbuhan Produk Domestik Bruto perkapita menjadi lebih cepat. Selama periode 1990-1995 laju pertumbuhan penduduk diperkirakan akan menjadi 2,02 % per tahun dan selama periode 1995- 2000 laju pertumbuhan penduduk diperkirakan akan tumbuh dengan 1,90 % pertahun. Jumlah penduduk pada tahun 1995 diperkirakan sebesar 202,7 juta dan pada tahun 2000 sebesar 222,8 juta. (BPS. Proyeksi Keadaan Perekonomian dan Ketenagakerjaan di Indonesia 1983 - 1995).

2. Penyebaran Penduduk Yang Tidak Merata

Terdapat 60 % penduduk tinggal di pulau Jawa yang luasnya hanya 7 % dari wilayah Indonesia. Sementara, pulau lainnya seperti Kalimantan yang memiliki luas 28 % dari luas total hanya dihuni oleh 5 % penduduk.

Selain itu, ditinjau dari segi penyebaran penduduk antara kota dan desa diperkirakan bahwa desa masih tetap memiliki lebih banyak penduduk dibandingkan dengan kota. Meski, tingkat pertumbuhan penduduk kota tetap lebih tinggi daripada di pedesaan (Gambar 4).

Di satu pihak sebagian besar terkumpul dalam suatu daerah yang relatif sempit, tekanan penduduk makin lama makin terasa. Sementara, dilain pihak ada wilayah yang luas justru kekurangan penduduk.

3. Produktivitas kerja rendah

Di Indonesia produktivitas kerja kebanyakan buruh masih rendah, karena pertama sumber daya manusia yang belum memadai kualitasnya, senagai akibat dari pendidikan yang rendah. tingkat upah yang relatif rendah. Kedua, kemauan serta kesungguhan

kerja yang kurang mendukung. Ketiga, kemampuan daya saing yang rendah. Keempat, perubahan dalam strategi pembangunan (Effendi, Sofian, 1991).

TANTANGAN MASA DEPAN

Untuk menghadapi tantangan masa depan diperlukan suatu gerakan yang terpadu dan menyeluruh dengan memperhatikan kebutuhan akan struktur sosial dan teknologi. Supaya tidak terjadi adanya ketidak seimbangan antara permintaan dan penawaran sumber daya manusia. Bila ini terjadi akan menyebabkan pengangguran tenaga kerja terdidik yang tidak dapat dimanfaatkan keahliannya.

Dalam menentukan strategi pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang, terdapat komponen utama yang perlu diperhatikan yaitu Situasi kependudukan.

Situasi kependudukan :

1. Penurunan pertumbuhan penduduk.
2. Peningkatan jumlah angkatan kerja baru yang memerlukan pekerjaan.
3. Peningkatan proporsi angkatan kerja yang lebih berkualitas, karena ketersediaan dan pemerataan fasilitas pendidikan.
4. Peningkatan urbanisasi angkatan kerja dari daerah pedesaan ke perkotaan.
5. Peningkatan tingkat partisipasi angkatan kerja wanita.

Peranan tenaga manusia dalam produksi dan pembangunan ditentukan oleh jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia untuk pelaksanaan berbagai usaha lapangan-lapangan yang bersangkutan. Di Indonesia, jumlah tenaga kerja dapat dikatakan tersedia. Akan tetapi, segi kualitas kecakapan tenaga kerja masih menjadi masalah besar. Salah satu persoalannya adalah bagaimana menyalurkan kelebihan tenaga kerja ke lapangan-lapangan kerja baru. Berdasarkan hal di atas maka yang perlu dikaji adalah :

Telah tersedia cukup tenaga untuk mengisi perkembangan di sektor pertanian

(terutama pertanian modern), sektor industri (terutama yang padat karya) dan sektor jasa (terutama yang public service) ?

Sejauh manakah ketersediaan (availability) sumber daya manusia untuk memenuhi ketiga sektor di atas ?

AGENDA PERMASALAHAN

1. Penyerapan Penduduk

Berdasarkan proyeksi tersebut tergambar bahwa kegiatan di daerah pedesaan, yang didominasi oleh pertanian, masih akan menjadi penyerap tenaga kerja terbanyak. Karena itu masalah yang perlu dikaji lebih lanjut adalah sifat kegiatan pertanian yang bagaimana yang perlu dikembangkan. Dengan pola kegiatan pertanian tradisional yang padat karya atautkah pola kegiatan pertanian modern yang padat modal dan teknologi.

Aspek-aspek utama yang perlu dipikirkan oleh masing-masing daerah di Indonesia yang menyangkut hal di atas antara lain meliputi untuk mempersiapkan tenaga kerja yang berpendidikan danampil serta memiliki kapasitas fisik yang memadai untuk pertanian modern. Meskipun kita tidak dapat pula melupakan perlunya mengusahakan keseimbangan antara segi pertanian dengan industri dan jasa.

Sementara itu di luar pulau Jawa kelangkaan sumber daya manusia mengharuskan pola pendayagunaan yang lebih tinggi. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia di laur pulau Jawa harus lebih tinggi daripada di pulau Jawa agar mampu mengatasi kelangkaan sumber daya manusia yang diperlukan.

2. Penyebaran Penduduk

Kepadatan penduduk di pulau Jawa menyebabkan sifat sektor/bidang di pulau Jawa perlu lebih padat karya, agar supaya mampu menyerap jumlah tenaga kerja yang tinggi. Hal yang sama juga terjadi di sektor jasa. Perkembangan seperti ini membutuhkan infra struktur kemasyarakatan yang lebih mampu, terutama dalam hal

"public service" termasuk di sektor pemerintahan. Oleh karena itu diperlukan kebijakan desentralisasi yang lebih nyata agar pengelolaan masalah sumber daya manusia antara lain menyangkut penyediaan lapangan kerja maupun pendayagunaannya menjadi lebih sesuai dengan kebutuhan daerah. Dalam hal ini pemerintah Daerah harus mampu berperan lebih baik mengingat posisinya yang menjadi semakin sentral dalam perencanaan dan pengelolaan wilayah.

3. Penduduk Usia Produktif

Sementara itu penduduk usia produktif (15-54 tahun) masih didominasi oleh usia 20-44 tahun, karena itu maka dengan melihat perkembangan taraf pendidikan mereka ditambah dengan kenyataan bahwa laju pertumbuhan penduduk kota lebih tinggi daripada penduduk desa, sehingga dapat diasumsikan bahwa sektor/bidang industri dan jasa akan merupakan pula sektor kedua yang akan berperan penting di luar sektor pertanian. Akan tetapi mengingat penyebaran penduduk yang tidak merata maka masing-masing wilayah akan bervariasi pertumbuhan sektor industri dan jasa.

4. Kemampuan Antar Daerah

Variasi kemampuan antar daerah untuk mewujudkan strategi pendayagunaan sumber daya manusia secara nyata merupakan permasalahan tersendiri. Variasi kemampuan daerah ini tercermin pada Produk Domestik Bruto masing-masing daerah. Untuk mengatasi masalah variasi ini jelas diperlukan suatu strategi nasional untuk mengatasi kesenjangan antar daerah sehingga masing-masing daerah dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Di sini diperlukan peran Pemerintah Pusat terutama mengenai administrasi dana pembangunan agar terjadi pembagian yang lebih adil sehingga masalah Produk Domestik Bruto antar daerah yang bervariasi itu tidak menjadi kendala dalam pembangunan wilayah.

5. Infrastruktur

Dari sisi yang lain dengan melihat perkembangan infra struktur pendukung

kehidupan masyarakat Indonesia terutama di bidang komunikasi dan transportasi, dapat diasumsikan bahwa transportasi dan komunikasi antar daerah Indonesia akan menjadi lebih baik/lancar. hal ini tentu dapat mempengaruhi penyebaran tenaga kerja, karena meningkatkan mobilitas tenaga kerja. Implikasinya adalah bahwa perencanaan pendayagunaan sumber daya manusia antar wilayah juga perlu lebih diperhatikan agar supaya dapat terjadi upaya saling mendukung antar propinsi di satu region yang sama.

Dengan memperhatikan kelima faktor di atas maka setiap pemikiran tentang pendayagunaan dan pengembangan sumber daya manusia Indonesia di masa depan harus mempertimbangkan :

1. Keberadaan tiga sektor utama yaitu sektor pertanian (terutama pertanian modern), sektor industri (terutama yang bersifat padat karya) dan sektor jasa (terutama publik service).

2. Mempertimbangkan aspek kewilayahan/provinsial, pulau/kepulauan, urban dan rural.

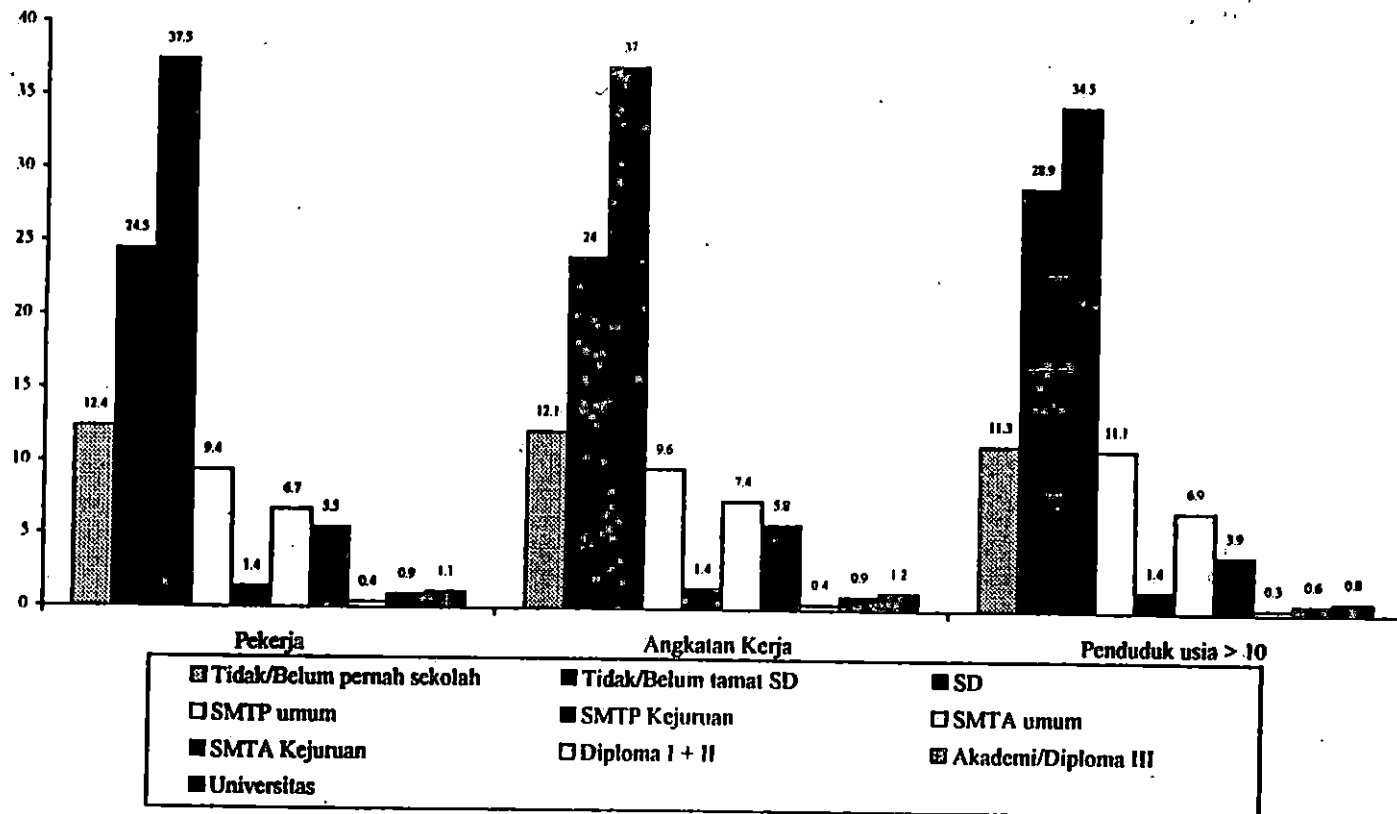
STRATEGI PENGEMBANGAN SDM

Dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia Indonesia terdapat tiga masalah utama yang menyangkut persoalan ketersediaan sumber daya manusia. Ketersediaan ini perlu diperhitungkan dalam memprediksi kondisi masa depan yaitu :

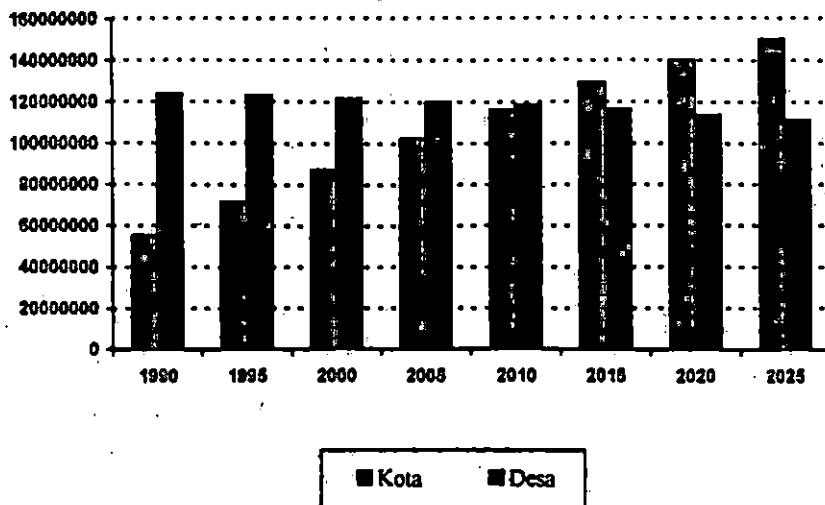
- a. Tingkat ketersediaan yang positif dan nyata, dalam arti tenaga yang dibutuhkan sudah ada/tersedia dan siap pakai (ready for use).

- b. Tingkat ketersediaan yang potensial , dalam arti dimana sumber daya manusia yang dibutuhkan, akan tetapi belum siap pakai. Sehingga dibutuhkan proses re-dukasi dan re-fungsionalisasi agar supaya mereka menjadi tenaga siap pakai untuk memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang.

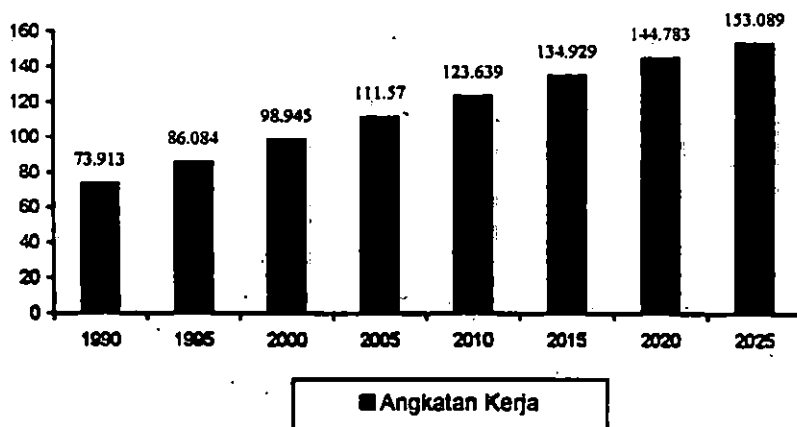
Gambar 3: Persentase penduduk berumur 10 tahun keatas menurut pendidikan 1993 (persen)



Gambar 4: Proyeksi Penduduk Desa dan Kota 1990-2025



Gambar 5 : Angkatan Kerja di Indonesia th. 1990-2025



c. Tingkat ketersediaan yang negatif, dalam arti kategori yang dibutuhkan sama sekali belum ada, bahkan infra struktur yang diperlukan untuk memproduksi tenaga tersebut belum tersedia.

Berdasarkan data tentang jumlah, tipe dan taraf pendidikan tenaga kerja di Indonesia, secara umum dapat kita simpulkan bahwa persoalan sumber daya manusia untuk pembangunan jangka panjang nanti masih didominasi oleh masalah ketersediaan potensial dan negatif.

Pertanyaan yang timbul kemudian adalah instrumen kebijaksanaan mana yang dapat menghasilkan tenaga yang dibutuhkan untuk pembangunan, dan sumber daya manusia yang mana dan yang bagaimana kualitasnya yang dibutuhkan dalam pembangunan nasional?

Seperti tampak pada gambar 5 dan 6, angkatan kerja Indonesia sejak tahun 1995-2000 terus mengalami pertumbuhan begitu juga sejak tahun 2000 sampai dengan tahun 2025 diperkirakan akan terus tumbuh dengan pesat dan melebihi tingkat pertumbuhan penduduk sehingga akan merupakan masalah nasional yang segera memerlukan langkah-langkah penyediaan dan perluasan lapangan kerja yang tepat untuk menyelesaikannya.

Ini berarti bahwa strategi pendayagunaan sumber daya manusia yang harus kita ambil untuk mengantisipasi pembangunan jangka panjang tahap kedua adalah:

a. Mencetak/menghasilkan tenaga baeu melalui institusi pendidikan formal (sekolah kejuruan/fakultas).

b. Re-edukasi/re-training dan refungsionalisasi bagi tenaga kerja.

1. Pendidikan dan Latihan

Bidang pendidikan perlu menyediakan tenaga-tenaga kerja yang berkualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

Pendidikan dan latihan memegang peranan penting dalam rangka mempersiapkan angkatan kerja baru dalam memasuki pasar

kerja maupun bagi angkatan kerja yang telah memasuki pasar kerja. Dalam rangka mempersiapkan anak didik memasuki pasar kerja maka kualitas pendidikan pada semua jenjang pendidikan perlu ditingkatkan dan sudah harus dimulai sejak sekarang sebelum tahun 2000.

Perlu diperhatikan supaya sistem pendidikan dan latihan sebaiknya berorientasi kepada permintaan pasar tenaga kerja yang menuntut pada keahlian dan ketrampilan.

Untuk mempersiapkan anak didik memasuki pasar kerja pada masa yang akan datang diperlukan sikap kewieaswastaan, hal ini diperlukan karena sebagian besar lapangan kerja yang ada justru berada pada sektor non-pemerintah. Begitu juga sikap yang positif terhadap semangat kerja perlu dipupuk dan dikembangkan karena sikap yang demikian sangat bermanfaat bagi perkembangan sumber daya manusia di lapangan kerja yang ada di dalam kehidupan masyarakat.

Aspek peningkatan kualitas anak didik adalah:

- . Peningkatan kemampuan belajar pelajar pada tingkat sekolah dasar,

- . Peningkatan kemampuan penguasaan prinsip-prinsip dasar ilmu pengetahuan dan cara berfikir logis-analitis.

- . Latihan jangka pendek bagi lulusan perguruan tinggi untuk meningkatkan profesionalisme.

Supaya kelulusan perguruan tinggi sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam masyarakat maka setiap perguruan tinggi dan lembaga pendidikan perlu terus menerus memantau dan mengawasi sampai seberapa jauh masyarakat masih dapat menyerap lulusan perguruan tinggi yang bersangkutan. Pemantauan ini dilakukan oleh lembaga pendidikan dengan masyarakat, terutama dunia usaha. Semua input yang diterima dari luar perlu dipelajari dan dikaji untuk penyempurnaan dan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas masing-masing per-

giran tinggi yang bersangkutan, terutama yang menyangkut bidang pengajaran.

Dengan demikian tidak terjadi pemborosan dan sumber daya manusia yang telah dididik dengan biaya yang sangat mahal dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Untuk mencapai tujuan di atas, akan lebih mudah diwujudkan apabila masing-masing perguruan tinggi mempunyai otonomi. Karena itu perlu dipikirkan adanya pemberian otonomi, dalam arti luas, kepada perguruan tinggi supaya masing-masing perguruan tinggi dapat menyesuaikan pendidikan sejalan dengan yang dibutuhkan masyarakat. Dengan pengembangan sumber daya manusia selalu disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat.

2. Peningkatan Produktivitas

Dengan strategi ini maka pendayagunaan sumber daya manusia menjadi lebih terarah dan akan mampu memenuhi kebutuhan masa depan, sehingga dapatlah dicapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Pengertian produktivitas seringkali diartikan kurang tepat. Produktivitas dimaksudkan sebagai jumlah satuan kerja yang dapat diselesaikan oleh seorang pekerja dengan jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut ditambah dengan kepuasan kerja pekerja yang mengerjakan pekerjaan tersebut (Davis, 1977).

Produktivitas dipengaruhi banyak faktor, mulai dari yang disederhanakan sampai pada yang sangat kompleks, seperti mulai dari sikap dan disiplin seseorang sampai pada masalah manajemen dan teknologi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: motivasi, disiplin, sikap dan etika kerja, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jasmani sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan berprestasi (Bomo Wikantiyoso, dkk, 1987). Ada hubungan antara motivasi berprestasi dengan produktivitas kerja. Menurut Gunnar Myrdal (1979) untuk meningkatkan pem-

angunan diperlukan sifat-sifat efisien, rajin, rapi, teliti, tepat waktu, sederhana, jujur, rasional dalam bertindak, mau menerima perubahan, cepat dalam melihat kesempatan, kerja keras, percaya diri, bisa kerja sama, pandangan jauh kedepan.

Karena itu peningkatan produktivitas sebaiknya dengan gerakan secara terpadu, dengan pembantuan sikap mental. perbaiki sistem dengan tinfakan yang riil. Adanya pandangan bahwa hari esok lebih baik dari hari ini, hasil kerja yang akan diperoleh hari esok harus lebih banyak dari pada yang diperoleh hari ini. Pandangan ini menyebabkan timbul usaha perbaikan, dinamis dan kreatif tidak menutup pintu adanya ide baru, bahkan akan berhati-hati terhadap sesuatu yang datang dari luar.

Akan tetapi analisa ini masih belum menyeluruh karena baru mencakup faktor pengetahuan dan ketrampilan tenaga kerja/sumber daya manusia serta infra strukturnya. Faktor lain yang tidak boleh dikesampingkan adalah aspek kesejahteraan sumber daya manusia, karena hal ini merupakan faktor yang juga berperan penting dalam produktivitas mereka.

3. Peningkatan Gizi

Dalam proses penyiapan tenaga kerja maka faktor kemampuan fisik (terutama gizi dan kesehatan) memegang peran penting. Dengan adanya derajat kesehatan dan gizi yang memadai/baik maka hasil pendidikan akan dapat optimal sehingga dapat diperoleh tenaga kerja yang benar-benar mampu dan siap pakai serta memiliki produktivitas yang tinggi. Penelitian Darwin (1984) menunjukkan bahwa dengan tambahan gizi terjadi kenaikan produktivitas kerja. Salah satu masalah yang menyebabkan kualitas SDM rendah adalah masalah gizi.

4. Pengupahan

Status sosial ekonomi sangat menentukan kualitas fisik manusia (Mosley dan Chen, 1981). Dengan fungsi sosial berarti bahwa sistem pengupahan itu harus dapat menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja

dan keluarganya. Dengan fungsi ekonomi berarti bahwa upah yang diterima oleh setiap buruh harus cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup minimumnya supaya produktivita kerja dapat dipertingkatkan. Konsekuensi dari pada kedua fungsi tersebut adalah perlunya penerapan upah minimum yang didasarkan pada kebutuhan hidup minimum. Dengan adanya derajat kesehatan dan struktur upah/imbalance yang memadai maka produktivitas tenaga kerja hasil dari re-edukasi akan dengan sendirinya meningkat pula.

5. Kewilayahan

Peranan aspek wilayah (provinsial, regional, kepulauan) harus sesuai dengan kebijakan pembangunan daerah (regional planning).

Ini berarti bahwa pemikiran tentang pendayagunaan sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dari berbagai pedoman perundang-undangan tentang otonomi daerah terutama yang menyangkut desentralisasi dan desosentrasi.

KESIMPULAN

Perlu disadari bahwa masalah yang dihadapi sekarang ini bukanlah merupakan soal yang bersifat teknis semata-mata,

melainkan pokok persoalan ialah terletak pada masalah strategi.

Melalui strategi yang tepat upaya peningkatan kualitas personil, infra struktur dan sistemnya akan dapat dicapai. Untuk itu diperlukan perencanaan, persiapan dan pembinaan sumber daya yang efektif sehingga mampu menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Dengan meningkatkan produktivitas maka tujuan pembangunan akan lebih mudah dan lebih cepat dicapai sebagaimana yang kita cita-citakan bersama.

Berdasarkan kajian di muka secara ringkas dapat disimpulkan bahwa :

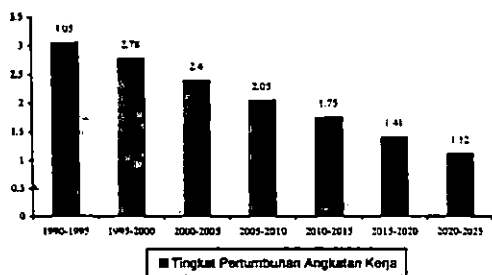
produktivitas kerja kebanyakan buruh/pekerja masih rendah.

persoalan pendayagunaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk pembangunan jangka panjang masih didominasi oleh masalah re-edukasi dan re-fungsionalisasi agar menjadi siap pakai.

Untuk pengembangan sumber daya manusia sehingga dapat menjawab tantangan yang timbul sejak mulai tinggal landas, kebijaksanaan yang dapat digunakan dalam usaha pengembangan sumber daya manusia adalah kebijaksanaan- kebijaksanaan pendidikan, latihan, ketrampilan, pilihan teknologi, kesehatan dan gizi.

Maka kegiatan pembangunan yang mengarah pada peningkatan sumber daya manusia secara kualitas dan kuantitasnya harus ditingkatkan. Peningkatan ini berarti, Pertama, Peningkatan kualitas pangan dan gizi untuk meningkatkan derajat kesehatan dan penunjang pembangunan SDM. Kedua, Peningkatan kualitas pendidikan untuk menciptakan SDM terdidik dan trampil. Ketiga, Kegiatan pembangunan di berbagai sektor perlu mengarah pada perluasan lapangan kerja produktif untuk lapangan kerja yang memadai.

Gambar 9: Pertumbuhan Angkatan Kerja di Indonesia tahun 1990-2025



Sumber: Demographics Institute. Projection of Indonesian Population and Labour Force: 1995-2025

Daftar Pustaka

- Demographic Institute, 'Population Projective Series No. 5, June 1994,, Projection of Indonesia Population and Labor Force 1995-2025.
- Djojohadikusumo, Sumitro, Perspektif Jangka Panjang Perekonomian Indonesia Tahun 2000, 1978.
- Effendi Sofian, Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Populasi 1 (2)), 1991.
- Gart L., Mangum dan David Snedeker, Manpower Planning for Lokal Labor Market, Olympus Publishing Company,, Salt Lake City, 1974.
- Ketetapan-ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia, Maret 1993.
- Kusmaidi, Dr., Tesis, Gizi dan Kemampuan Fisik sumber Daya Manusia, Prisma, No. 3, 1995.
- Moeljarto Tjokrowinoto, Peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai Faktor Strategi Pembangunan Kepribadian, Disampaikan pada Seminar dan Munas VII Kagama di Banjarmasin, Agustus 1993.
- Myrdal G., Azan Dzama, New York: Printage Book,, 1971.
- Nyoman Kumara Rai, Pembangunan Kesehatan dan Gizi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disampaikan pada Simposium nasional "Tumbuh Kembang Otak dan Peran Gizi dalam pengembangan Sumber Daya Manusia" di Jakarta, 24 Juli 1995.
- Priyono, M Yasin, Bakir Hasan, Djunaedi, ssumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi, Indonesia, 1982.
- Repelita Keenam 1994/95 - 1998/99 Buku II, Bab 8, Bab 10, Bab 11, Republika Indonesia.
- Soekirman, Dr., Deputy Ketua Bappenas Bidang Sumber Daya Manusia, Peranan Strategi Gizi dalam Pembangunan Sumber Daya Manusia, disampaikan pada Temu Ilmiah Micronutrien, Sumber Daya Manusia, dan Sumber Daya Hayati Laut, di Jakarta, 24 juli 1995.
- Soeroto, Drs., MA., Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja, Gajah Mada University Press, 1983.
- UU RI No. 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Pemerintah di Daerah dan UU RI No. 5 Tahun 1979 Tentang Pemerintahan Desa, Pustaka Tinta Mas, Surabaya, 1987.
- Ace Suryadi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Menjelang PJP II, Prisma, No. 3, Maret 1994.
- Bomo Wikantiyoso, Sofian Effendi, Ace Suryadi, Abas Gozali, Kebijakan-kebijaksanaan untuk Meningkatkan Kualitas Manusia dan Produktifitas Nasional, 1987.
- BPS, Indikator Kesejahteraan Masyarakat, 1992, Jakarta.
- BPS, Keadaan Angkatan Kerja Indonesia 1993.
- BPS, Model Ekonomi-Demografi Proyeksi Keadaan Perekonomian Ketenagakerjaan di Indonesia, Menjelang Masa Lepas Landas 1983-1995.
- BPS, Penduduk Indonesia Hasil Sensus Penduduk 1990, Seri S No. 2.
- BPS, Penduduk Indonesia per Propinsi 1985-1995, Seri Supas No. 34, Jakarta.